
Calculo y liquidación de salarios

PRESENTACION

Este manual ha sido elaborado y diseñado de tal forma a conocer, aprender e interiorizarse sobre los conceptos de la Gestión de Nómina que se utiliza en la mayoría de las empresas. Es importante indicar que; el que todos los temas que abordaremos en este manual son las vigentes en el ámbito empresarial y nos permitirán poder ir descubriendo las ventajas y beneficios de contar con una buena gestión de la nómina.

Este material será utilizado en los cursos y programas de formación del sistema e- learning del área de Administración y Gestión del Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP).

La aplicación de este material espera contribuir a la formación y capacitación de los alumnos de la institución.

RESPONSABLE DE ELABORACIÓN

MAE Lic. María Fátima Paredes Cabrera

ÍNDICE

Temas	Pag.
Introducción.....	5
Objeto y aplicación del Código Laboral.....	6
Definición y forma de pago del salario en general	8
Cálculos de salarios según su tipo.....	10
Liquidación final de haberes según su origen.....	13
Bibliografía.....	17

INTRODUCCIÓN

El capital humano ha tomado una gran importancia para las organizaciones, por lo tanto, éstas quieren atraer, retener y motivar talentos que las ayuden a lograr los objetivos. Las personas requieren de motivación laboral que es la fuerza que los impulsa a realizar de mejor manera su trabajo y por consecuencia a tener un mejor desempeño. De igual manera el colaborador espera que ese esfuerzo que está brindando a la empresa le sea recompensado, más allá de recibir un sueldo.

La administración de los Recursos Humanos debe velar por que los objetivos organizacionales se cumplan y con ello debe ver por qué las políticas que sean implementadas, estén en concordancia con los intereses de los colaboradores, así como también se cumplan con las reglamentaciones establecidas, por los entes del estado, estas sean de parte de la empresa como de los colaboradores.

Una de las herramientas de gestión que las empresas utilizan para este propósito, la cual permite desarrollar el talento y contribuye a crear una cultura con orientación al alto desempeño creando un impacto positivo en la vida personal y laboral de los colaboradores.

Así también todo lo relacionado a los salarios y la liquidación final de haberes son parte de todo este esquema de la gestión de los Recursos Humanos.

5.1 Objeto y aplicación del Código Laboral



Una vez que se complete todo el proceso de Reclutamiento y Selección del personal se preparan todos los papeles para formalizar el contrato y dar de alta al trabajador. En el contrato deben reflejarse los datos de la empresa y el trabajador, el tipo de contrato, su duración, el cargo que va a realizar o el salario mínimo a percibir, entre otros datos.

Tipos de Contrato de Trabajo

El contrato de trabajo puede ser escrito u oral, se puede especificar para una duración indefinida, por un plazo fijo o para determinados trabajos/servicio. El contrato individual de trabajo puede ser verbal para el servicio doméstico; trabajo accidental o temporal no superior a 90 días; y el contrato para cierta obra cuyo valor no exceda el salario mínimo.

En todos los demás casos, el contrato de trabajo debe ser por escrito y debe contener los siguientes términos: lugar y fecha de ejecución; nombre completo, edad, sexo, estado civil, profesión u ocupación, nacionalidad y domicilio de las partes; tipo de trabajo o servicios que se prestarán y el lugar o lugares de su prestación; monto, forma y plazo de pago de la remuneración acordada; la duración y la división de la jornada de trabajo; proporcionar los beneficios de los empleados como habitaciones, comida y uniformes, si el empleador está obligado a proporcionarlos y las estimaciones de su valor; y los términos acordados entre las partes.

Cualquier disposición en el contrato de trabajo que sea contraria a las disposiciones de la legislación laboral se considera nula y sin efecto.

Fuente: Arts.43-49 del Código de Trabajo 1993

Periodo de Prueba

De conformidad con el Código del Trabajo, el período de prueba/ensayo en la etapa inicial del contrato de trabajo tiene como objetivo en el empleador apreciar las habilidades de los trabajadores y el empleador podrá verificar la idoneidad de las condiciones del trabajo contratado. La duración del período de prueba que permite el derecho laboral es:

- 30 días para los trabajadores domésticos y los trabajadores no calificados;
- 60 días para los trabajadores calificados o aprendices; y
- Un período diferente según lo acordado entre las partes para los trabajadores técnicos altamente cualificados, en función del período de trabajo contratado

El trabajador recibe su paga durante el período de prueba de acuerdo con la duración del contrato. Cualquiera de las partes puede rescindir el contrato de prueba sin ninguna responsabilidad. Los trabajadores en período de prueba cuentan con todos los beneficios a excepción de la notificación y la indemnización por despido.

Fuente: Arts.58-60 del Código de Trabajo 1993

Art. 235. Todo trabajador recibirá conjuntamente con sus haberes una hoja de liquidación firmada por el empleador o su representante, en la que conste:

- a) el salario básico sobre el cual se efectúa la liquidación;
- b) el número de jornadas trabajadas y pagadas, el de piezas o tareas hechas, cuando el salario se conviene a destajo o a porcentaje;
- c) las sumas a que el trabajador tiene derecho además del sueldo básico; y
- d) el concepto de los descuentos que llegasen a efectuarse.

El original de esta liquidación, con la constancia de haberse recibido el importe, firmado por el trabajador, quedará en poder del empleador y el duplicado para el trabajador.

5.2 Definición y forma de pago del salario en general

De acuerdo con el Código del Trabajo el Salario Mínimo es el salario que sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de existencia de un trabajador como alimentación, vivienda, ropa, transporte, cultura y recreación.

El Código del Trabajo y la Constitución paraguaya establecen que todos los trabajadores tienen el derecho a ganar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de vida en relación a la alimentación, vivienda, vestido, transporte, seguridad, cultura y recreación. El salario mínimo se ajusta periódicamente en un porcentaje de la tasa aplicable precedente. Los factores que se consideran al determinar el salario mínimo incluyen el costo de vida de acuerdo al tiempo y lugar; el nivel general de salarios en el país o región donde se realiza el trabajo; las condiciones económicas de la industria en cuestión; la naturaleza y la ejecución de la obra; la edad del trabajador, ya que influyen en su productividad; y otros factores que afectan el costo de vida del trabajador.

El salario mínimo es determinado por el Gobierno, en consulta con la propuesta realizada por el Consejo Nacional de Salarios Mínimos. Los salarios también puede ser fijado por convenio colectivo, siempre que no sean inferiores al salario mínimo fijado por el gobierno. El salario mínimo se determina a nivel sectorial y regional en Paraguay. El salario mínimo se paga a todos los trabajadores mayores de dieciocho años de edad por el trabajo realizado durante las horas de trabajo legales. Los salarios de los aprendices y personas con discapacidad física y/o mental pueden ser inferiores al salario mínimo legal.

El cumplimiento de las disposiciones del Código del Trabajo, incluidos los salarios mínimos, está garantizado por la autoridad administrativa competente mediante la inspección y el control. La autoridad competente es el Ministerio de Empleo y Seguridad Social sus organismos con poderes delegados. Un trabajador que recibe un salario inferior al salario mínimo tiene derecho a reclamar la cantidad debida por parte del empleador. El trabajador también puede presentar una queja ante el Inspector del Trabajo en caso de violación de la regulación del salario mínimo por parte del empleador. Un trabajador también puede informar al sindicato en el lugar de trabajo sobre su problema.

Los sindicatos tienen el mandato de representar a los trabajadores ante las autoridades laborales a petición de los trabajadores para asegurar el cumplimiento de las disposiciones del Código del Trabajo.

Si un empleador paga a un trabajador por debajo del nivel del salario mínimo, es castigado con una multa de 30 salarios mínimos diarios. La multa se duplica en caso de reincidencia.

Fuente: Art- 92 de la Constitución de Paraguay de 1992; Arts.249-260, 290, 291, 385, 390, 407, 408 del Código de Trabajo 1993

Los recibos de salarios también están estipulados dentro del Código de trabajo en el siguiente artículo.

Art. 235. Todo trabajador recibirá conjuntamente con sus haberes una hoja de liquidación firmada por el empleador o su representante, en la que conste:

- a) el salario básico sobre el cual se efectúa la liquidación;
- b) el número de jornadas trabajadas y pagadas, el de piezas o tareas hechas, cuando el salario se conviene a destajo o a porcentaje;
- c) las sumas a que el trabajador tiene derecho además del sueldo básico; y
- d) el concepto de los descuentos que llegasen a efectuarse.

El original de esta liquidación, con la constancia de haberse recibido el importe, firmado por el trabajador, quedará en poder del empleador y el duplicado para el trabajador.

El Aporte Obrero Patronal consiste en 25.5% del Salario percibido por el Trabajador y declarado por el Empleador.

El pago del Aporte Obrero Patronal se paga en conjunto por el Trabajador y el Empleador conforme a la siguiente división:

Trabajador: 9%

Empleador: 16.5% (14% al IPS más 2.5% asignado al SNPP y SENEPA)

Los conceptos que se consideran de base del aporte al Instituto de Previsión Social, deben ser considerados todos los abonados al trabajador, incluyendo indemnizaciones y preavisos, con excepción del Aguinaldo y la Asignación Familiar (Bonificación familiar)

5.3. Cálculos de salarios según su tipo

Salarios vigentes a junio 2020	
Salario Mínimo Legal (SML)	2.192.839
Salario Mensual por día	73.095
Salario Mensual por Hora	9.137
Jornal mínimo	84.340
Jornal hora	10.542
Salario Doméstico (60% del SML)	1.315.703
Salario para Guardias de Seguridad (50% de recargo sobre el SML)	3.289.259
Bonificación Familiar Por hijo (5% del SML)	109.642

Horario de Trabajo

- Días especificados por semana: 6.0
- Horas especificadas por semana: 48
- El artículo 194 del Código del Trabajo establece que el horario normal de trabajo es de 8 horas diarias o 48 por semana (horario diurno).

Pago por horas extras

Las horas de trabajo normales son de 8 horas al día y 48 horas por semana. Para los trabajadores nocturnos, este límite es de 7 horas por noche y 42 horas a la semana, mientras que, para los trabajadores con horario mixto, este límite es de 7,5 horas al día/noche y 45 horas a la semana. Los trabajadores involucrados en trabajos peligrosos y arriesgados y/o con turnos rotativos o trabajos que se llevan a cabo en condiciones peligrosas normalmente no pueden trabajar más de 6 horas diarias y 36 horas semanales continuos.

El límite normal de horas de trabajo no es aplicable a los gerentes, administradores y trabajadores que no están sujetos a supervisión directa; trabajadores que requieran su sola presencia; los trabajadores que no trabajan en los locales del empleador, por ejemplo, agentes, trabajadores en comisión; y los trabajadores que por la naturaleza de su trabajo no están sujetos a jornada de trabajo, como los trabajadores domésticos y agrícolas. Sin embargo, no

están obligados a trabajar durante más de 12 horas al día y tienen derecho a un descanso de una hora y media.

El tiempo de trabajo es el tiempo que el trabajador pasa a disposición del empleador. Los períodos de descanso no se incluyen como parte del tiempo de trabajo. Las horas de trabajo total, incluidas las horas extraordinarias, no podrán exceder las 11 horas al día.

El máximo de horas de horas extras es de 3 horas al día y 9 horas a la semana.

A los trabajadores no se les permite trabajar horas extraordinarias salvo en los siguientes casos:

- en casos de accidentes ocurridos o riesgos inminentes, al solo objeto de evitar trastornos en la marcha regular de la empresa;
- reparaciones de emergencia a las máquinas o lugar de trabajo;
- para cumplir con las demandas de trabajo urgentes o extraordinarias, y
- para exigencias excepcionales de la economía nacional o la empresa, con base en la opinión de colaboración con fines de interés común de la empresa y los trabajadores.

Si un trabajador trabaja más allá de las horas de trabajo estipulado, él / ella tiene derecho a un pago de horas extras de la siguiente forma:

- 150% de la tarifa normal por hora por las horas extraordinarias trabajadas durante el día; y
- 200% del salario normal para las horas extraordinarias trabajadas durante la noche.

Fuente: Arts. 193-211 y 234 del Código de Trabajo 1993

Pago por trabajo nocturno

El trabajo realizado durante las 20:00 (8 p.m.) y las 06:00 de la mañana del día siguiente se considera trabajo nocturno. A los trabajadores nocturnos no se les permite trabajar más de 7 horas al día y 42 horas a la semana. El trabajo nocturno se paga al 130% del salario normal de trabajo diario. Si un trabajador tiene que realizar horas extras durante la noche, su pago es 100% de los salarios ordinarios por el trabajo realizado en la noche (en efecto el 260% del salario diario normal).

Fuente: Art.234 del Código de Trabajo 1993

Días de descanso compensatorios

En circunstancias extraordinarias, los trabajadores pueden trabajar en días de descanso semanal y festivos. En lugar de obtener salarios más altos por el trabajo en días de descanso, los trabajadores reciben un día de descanso compensatorio en lugar de la jornada de descanso durante la semana siguiente. En la ley no se encuentra ninguna disposición de descanso compensatorio a los trabajadores que trabajan en días festivos.

Fuente: Art.213 del Código de Trabajo 1993

Fines de semana / Días compensatorios

Los trabajadores pueden ser requeridos para trabajar en días de descanso semanal y/o festivos. En tales circunstancias, cuando los empleados tienen que trabajar en días festivos oficiales, tienen derecho a recibir los salarios a una tasa prima del 200% de la tasa de salario por hora normal. No hay ninguna disposición de pago de prima por trabajar en días de descanso semanal.

Fuente: Art.234 del Código de Trabajo 1993

Pago de vacaciones / Vacaciones anuales

El Código de Trabajo establece las vacaciones anuales pagadas después de completar 12 meses de servicio continuo con el mismo empleador. Las vacaciones anuales aumentan con la duración del servicio.

En caso de tareas que no se llevan a cabo de forma continua durante el año, el trabajador debe haber realizado al menos 180 días de trabajo al año con el mismo empleador para aplicar a las vacaciones anuales, y para el trabajo a destajo, cuando el trabajador debe haber ganado por lo menos 180 sueldos. En estos casos, la duración de las vacaciones anuales será proporcional a los días de trabajo realizado.

Un empleado tiene derecho a vacaciones anuales de acuerdo con la siguiente fórmula:

- 12 días consecutivos pagados al año por menos de 5 años de servicio;
- 18 días consecutivos de vacaciones pagadas al año a partir de 5 pero menos de 10 años de servicio;

- 30 días consecutivos de vacaciones pagadas al año después de 10 años de servicio continuo.

De acuerdo con la legislación laboral, el importe adeudado por la licencia anual es igual al salario percibido por el trabajador y en ningún caso es inferior al salario mínimo. El pago de las vacaciones anuales se tiene que hacer antes del comienzo de las vacaciones. Un empleador debe programar el tiempo de las vacaciones anuales dentro de los seis meses siguientes a la fecha del derecho de licencia anual e informar al trabajador por escrito acerca de las fechas de vacaciones quince días antes del comienzo de las vacaciones anuales. Este permiso debe concederse de manera informal o a petición del empleado, sin comprometer el funcionamiento de la empresa y la eficacia del descanso. Si se concede la licencia anual, después de seis meses, se requiere del empleador a pagar una doble indemnización para estas vacaciones.

Las leyes laborales, además establecen que las vacaciones debe comenzar el lunes o el siguiente día hábil si el lunes es festivo.

Los trabajadores tienen derecho a las vacaciones anuales ininterrumpidas. Sin embargo, en caso de emergencia o urgente necesidad de la empresa, el empleador podrá solicitar al trabajador regresar al trabajo. El empleado puede reanudar sus vacaciones una vez que haya finalizado la urgencia de trabajo. El costo de la reincorporación al trabajo y las vacaciones posteriores es asumido por el empleador.

Las vacaciones anuales no son acumulables. Sin embargo, un empleado puede solicitar la acumulación de la licencia por un período de dos años, siempre que no perjudique los intereses de la empresa.

Fuente: Arts.218-226 del Código de Trabajo 1993

5.4. Liquidación final de haberes según su origen.

Siendo un trabajar existen formas de salir de una empresa:

- Renunciando
- Desvinculado con causa
- Desvinculado sin causa

Y en todas las formas existen pagos que se realizan de acuerdo a la forma de desvincularse.

Todas estas formas están estipuladas en el Código Laboral Paraguayo y algunos conceptos lo veremos a continuación.

Preaviso

El contrato de trabajo finaliza por mutuo acuerdo, por la muerte del trabajador o por discapacidad física o mental; por casos fortuitos o de fuerza mayor; vencimiento del plazo o finalización del trabajo; muerte o incapacidad del empresario; quiebra o liquidación de la empresa; cierre de la empresa o la reducción definitiva de las tareas; agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva; despido del empleado por el empleador por causa justificada; jubilación; terminación del contrato declarado por la autoridad competente; y otras causas especificadas en el contrato. Las razones válidas para la terminación unilateral del contrato de trabajo se proporcionan en el derecho laboral.

El derecho del trabajo requiere que el empleador (e incluso a los empleados) debe notificar con previo aviso de despido al empleado antes de terminar su contrato de trabajo.

Cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato de trabajo mediante un aviso por escrito o pagar en su lugar. Para terminar un contrato por tiempo indefinido, el plazo de preaviso requerido depende del tiempo de servicio de los trabajadores:

- Preaviso de 30 días para un máximo de un año de servicio (después de la finalización del período de prueba);
- Preaviso de 45 días por más de 1 año y hasta 5 años de servicio;
- Preaviso de 60 días por más de 5 años y hasta 10 años de servicio; y
- Preaviso de 90 días durante 10 años de servicio y más allá.

En caso de que el empleador no pueda proporcionar el plazo de preaviso o no cumpla con los requisitos legales, está obligado a pagar una indemnización en lugar del plazo de preaviso, equivalente al sueldo por el término del aviso. En caso de despido sin justa causa, el empleador debe pagar la indemnización equivalente a 15 salarios diarios por cada año de servicio o fracción de seis meses.

Durante el período de preaviso, el trabajador continúa trabajando con los mismos términos y condiciones, excepto que el trabajador puede tomarse hasta 2 horas diarias durante las horas de trabajo para buscar un nuevo trabajo.

Fuente: Arts.78-91 del Código de Trabajo 1993.

Pago por despido

El Código de Trabajo establece la indemnización por despido cuando un empleador finaliza un contrato de trabajo por tiempo indefinido debido a ciertas razones especificadas en el artículo 79 del Código del Trabajo.

Dependiendo de la duración del servicio el importe de la indemnización por despido es igual a:

- Un mes de salario para los trabajadores que hayan completado el período de prueba y hasta 5 años de trabajo (después de la finalización del período de prueba);
- Dos meses de salario para los trabajadores con más de cinco años y hasta 10 años de servicio; y
- Tres meses de salario para los trabajadores con más de 10 años de servicio.

Fuente: Arts. 79 del Código de Trabajo 1993

¿Como se calculan las vacaciones proporcionales?

Se deben dividir los meses que efectivamente trabajo el Trabajador entre los 12 meses que tiene 1 año. Ej.: $4/12 = 0,33$

Luego, multiplico el resultado por las vacaciones que le corresponden de acuerdo a su antigüedad con el Empleador. Ej.: $0,33 \times 12 \text{ días} = 4 \text{ días}$

Indemnización

Antigüedad menor a 10 años	15 días x año o fracción de 6 meses
Antigüedad mayor 10 años	30 días x año o fracción de 6 meses

Un Trabajador con antigüedad mayor a 10 años solo puede ser despedido con justa causa. En caso que la causa no sea probada en juicio, el trabajador tendrá derecho a percibir el doble de la indemnización que le hubiese correspondido en circunstancias normales.

Aguinaldo

Es una remuneración anual complementaria equivalente a la doceava parte de las remuneraciones devengadas durante el año calendario a favor del trabajador en todo concepto (salario, horas extraordinarias, comisiones, otros ingresos).

Y se calcula sumando todo lo percibido en concepto de salario, horas extras, comisiones (todo sobre lo cual se aportó IPS) dividido entre doce.

Se debe pagar antes del 31 de diciembre o en el momento en que termine la relación laboral en cuyo caso se realiza el cálculo proporcional al tiempo trabajado y bajo ningún concepto es embargable es decir de ese monto no se puede descontar absolutamente nada.

Bibliografía

- Código Laboral Paraguayo Ley N° 213/93,
http://dsso.mtess.gov.py/pdf/codigo_del_trabajo.pdf
- Davis K; Werther W (1991) Administración del personal y recursos humanos Ed. Mc Graw - Hill . México

Fecha de Elaboración: 2/05/2020

Nota: En caso de reproducción de este documento, hacer referencia a la fuente.

